



学生数/9,499人 専任教員数/330人 専任職員数/184人
 学部/工、システム理工、デザイン工、建築
 大学院/理工学
 THE世界大学ランキング2022/1201+位、同日本版/28位、THEインバクトランキング2022/1001+位



アジア工科系大学トップ10をめざし 教職学三位一体の協働に進化

芝浦工業大学

この20年間で教職協働を急進展させた背景には、職員が活躍できる環境をトップが整備してきた歴史がある。教職協働日本一をめざす大学に、軌跡と今後を聞いた。



理事・事務局長
満重 信之
 みつしげのぶゆき ●スポーツ関連企業を経て1997年芝浦工業大学に入職。企画部生涯学習事務課、庶務課(学事課の前身)、人事課など、法入部署や学事部署で経験を積む。その後、総務部長、学事部長を経て、2021年より現職。

「教職協働トップランナー」を長期ビジョンに掲げる

本学で教職協働が進んだのは、苦い経験がきっかけです。2006年以前は競争的資金の獲得件数が少なかったのですが、「新たな教育改革を進めるためにも、競争的資金の獲得が必須」という当時の学長の考えの下、より積極的な申請を行う方針を立てました。それまで一部の教員のみで構成されていた申請チームの体制を変更。申請分野における教員の知見と職員の視野を生かし、共に議論できる体制を築きました。すると、互いの立場を理解、尊重でき、「職員の考えを教員が取り入れ実行する」形に変わっていったのです。その結果、2015年から3年間、競争的資金獲得件数が全私立大学中トップとなりました。

かつて職員出身の理事長が誕生。これはマレーシアと関係を築いて留学生を呼び込むなどの実績が評価されていたことです。学内に、職員にも大学を変えていく力があるとの見方が広まりました。歴代の学長らが「大学は教員と職員の両輪で動いてこそ力を発揮する」「職員も大学の経営層になれる」と常々口にし、重要事項を審議する会議に職員の参画を進めました。こうしたトップの後押しもあり、*COC、AP、SGUなど、競争的資金の獲得に立て続けに成功すると、教員も職員の力を認めるようになりました。

職員力が高まった理由には、ガバナンス改革の影響も無視できません。教授会が強いと職員の意見は生かされず、教授会が弱いと教職協働も停滞し、職員が活躍する余地も減ります。中教審でガバナンス改革について議論が始まったことが追い風になって学長の権限が強化され、教職協働で改革を進める体制に至りました。

現在は多様な組織・会議体で職員が活躍中です。教職の最高意思決定機関や教授会に職員が入り、施策を議論。各センターには、教員と職員がいずれもセンター員として所属し、協働しています。

2016年に策定した長期ビ

ジョン「Centennial SIT Action」では、アジア工科系大学トップ10をめざすための施策の一つに「教職協働トップランナー」が掲げられました。世界と伍するには職員と共に取り組むことが必要だという決意が込められています。

学生も運営に巻き込み 教職学協働へ

本学はあらゆる議論をエビデンスベースで進めています。エビデンスとなるデータの多くは職員が持っています。教員の求めに応じて素早くデータを提供したり、あるいは職員自らがデータを基に議論の口火を切ったりするうちに、教員は職員を専門職として見るようになりました。最近では、教学改革や将来構想における職員発の提案も増えています。

今後、強化したいのは教職学連携、つまり学生も含めた協働です。現在は学修成果の可視化、広報活動等で協働が進むほか、学生自治会が執行部に提案を行う場も設けられました。また、関係性を深化させる余地があるはず。大学の主役である学生からの信頼をさらに高め、三位一体感においても世界レベルで突出した大学でありたいと考えます。

組織力を高める主な取り組み

目的、ゴールを共有するしくみ

▶100周年(2027年)に向けた長期ビジョン「Centennial SIT Action」(2016年策定)で、5つの中心施策の一つに「教職協働トップランナー(教職学協働によるDX推進の質保証)」を据える。KPIとして、「職員力の学外評価TOP10内」「女性職員比率50%」を設定。

Centennial SIT Action 5つの柱

- 1 理工学教育日本一
 - 2 知と地の創造拠点
 - 3 グローバル理工学教育モデル校
 - 4 ダイバーシティ推進先進校
 - 5 教職協働トップランナー
- ※⑤は、①～④を実現するための施策の位置付け

教職協働を促進するしくみ

- ▶歴代学長が、職員の役割の重要性を事あるごとに全学に発信。数値データを基に議論する文化を醸成し、教員に対して職員との協働を促す
- ▶「学長室会議」「学部長・研究科長会議」など上位レベルの会議体に部長クラスの職員が参画
- ▶教授会に職員が参画し、学部長の活動を支援
- ▶「教職協働ワークショップ」を年に数回開催。教育改革について話し合う
- ▶グローバルPBL(海外学生との課題解決型ワークショップ)の派遣、受け入れを教職協働で実施。職員の参加をSD活動の一環に位置付ける

競争的資金獲得をめざす体制

- ▶大学企画課が中心となり、職員が集めた競争的資金の公募情報を集約し、申請を検討。申請時は、課外の職員も含めて戦略検討チームを編成し、他部署や学部へ指示を出す
- ▶「大学教育・学生支援推進事業大学教育推進プログラム」に、教職協働で全学の学習・教育目標を策定する「全学ワールドカフェ」を含む取り組みを申請、採択(2010年。取組名は「PDCA化とIR体制による教育の質保証」)

注目! 教職学、三者の知恵を生かして 緊急事態下の遠隔授業を改善

コロナ禍もまた、同大学の教職学協働を進展させた。多くの大学が遠隔授業への移行を迫られた2020年、教職合同のFD・SD研究会を開催。同年4～12月に全13回、専任教員、非常勤講師、授業のサポートにあたる各部署の職員を集めて、遠隔授業の質を高めるための話し合いを行った。加えて、学生の協力も仰いだ。学生自治会が実施した学生アンケートの内容を大学側が共有するとともに、学生団体との意見交換会を実施。学生が感じている遠隔授業についての課題、メリット、学修効果などを探った。

共有されたノウハウや学生の声は、研究会実施期間中も反映できるものから反映。例えば、15人の教員と500人の学生が46グループに分かれて行う大規模PBLをオンライン上で実現させた。対面授業を再開してからオンラインで受講する学生は多く、大学は今後も教職学三者の力を合わせて、オンライン授業の改善に取り組む。

FD・SD研究会で扱われたテーマ

- 「反転授業の実施方法」
- 「遠隔授業での学修成果の評価の方法」
- 「オンラインでのPBLや研究室の運営環境」
- 「障がいをもった学生への合理的配慮」など



土木工学科のTAとの協働による反転授業の様子

*正式名称はそれぞれ「地(知)の拠点整備事業」「大学教育再生加速プログラム」「スーパーグローバル大学創成支援事業」

取材・文/見山雄介 撮影/亀井宏昭